

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

L'APPRENTISSAGE : DES DROITS ET DES DEVOIRS

L'apprentissage permet l'accès à une qualification professionnelle validée par un diplôme ou titre reconnu. Il ouvre aux jeunes une vraie filière de formation allant du CAP (niveau V) aux diplômes de grandes écoles ou d'ingénieurs (niveau I), tout en leur offrant un contrat de travail.

La formation des jeunes est organisée alternativement en entreprise (où l'apprenti a le statut de salarié) et en Centre de Formation d'Apprentis (le livret d'apprentissage permet d'assurer un lien régulier entre ces différents acteurs) :

L'ENTREPRISE

- Assure à l'apprenti l'enseignement méthodique et complet du métier
- Lui fait suivre la formation dispensée par le CFA et l'inscrit au CFA et à l'examen
- Participe aux activités de coordination entre les formations délivrées en CFA et dans l'entreprise
- Rémunère le temps de formation comme du temps de travail
- Respecte la réglementation du travail applicable à l'apprenti

L'APPRENTI

- Effectue le travail qui lui est confié et qui doit être en relation directe avec le métier appris
- Respecte les conditions de travail et le règlement intérieur de l'entreprise
- Suit avec assiduité les cours du CFA et la formation en entreprise
- Se présente aux épreuves de l'examen

LE CENTRE DE FORMATION

- Dispense aux apprentis une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui doit s'articuler avec la formation reçue en entreprise
- Développe l'aptitude des jeunes à tirer profit de leur formation professionnelle et les aide à poursuivre vers des niveaux de qualification supérieurs ou complémentaires
- S'assure de la coordination entre les formations délivrées par l'entreprise et le centre.

CONDITIONS A REMPLIR POUR SIGNER UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

POUR L'EMPLOYEUR

- ▶ Être majeur ou émancipé
- ▶ Offrir toutes les garanties de moralité
- ▶ Remplir les conditions de compétences (par exemple pour former un CAP : il faut avoir le CAP + 1 an de métier ou 2 ans de métier si aucun diplôme - NB : les années de formation en apprentissage, en contrat de qualification ou en contrat de professionnalisation ne comptent pas)

POUR L'APPRENTI

- ▶ Avoir entre 16 et 29 ans révolus

Des dérogations sont cependant accordées :

- ◆ à des jeunes d'au moins 15 ans **révolus** ayant effectué une classe de 3^{ème} (avec une attestation de fin de scolarité)
- ◆ à des jeunes ayant 16 ans avant le 31 décembre de l'année
- ◆ à des jeunes de plus de 29 ans lorsque le contrat fait suite à un premier contrat d'apprentissage et qu'il permet de préparer un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu
- ◆ à des jeunes de plus de 29 ans dont le contrat d'apprentissage a été rompu pour un motif indépendant de leur volonté ou à la suite d'une incapacité temporaire de l'apprenti
- ◆ à des travailleurs handicapés reconnus par la CDAPH sans aucune limite d'âge
- ◆ à des porteurs d'un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation nécessite l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation suivie.

- ▶ Etre de nationalité française ou ressortissant de l'UE. Pour les apprentis de nationalité hors UE, le contrat est possible à condition d'être titulaire, avant l'embauche, de l'un des documents suivants :

- une carte de travail
- un récépissé de dépôt de demande de carte de travail
- une autorisation provisoire de travail



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

C'est un contrat de travail écrit. Dans la plupart des cas, il est signé dans une période qui se situe de juillet à décembre (soit trois mois avant le début des cours et trois mois après).

Il indique :

- ▶ la durée de l'apprentissage
- ▶ les dates de début et de fin de contrat
- ▶ le salaire (voir tableau)
- ▶ le diplôme préparé
- ▶ le Centre de Formation d'Apprentis (CFA)
- ▶ le formateur ou tuteur de l'apprenti

Tout jeune travailleur peut conclure des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes sanctionnant des qualifications différentes.

LA DURÉE DU CONTRAT

La durée de l'apprentissage est au moins égale au cycle de formation, elle peut varier de 6 mois à 4 ans (sous certaines conditions et en fonction de la profession).

Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de l'apprenti. Elle est alors fixée en fonction de l'évaluation des compétences réalisée par le centre de formation.

Elle peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

LA PERIODE D'ESSAI

Elle est d'une durée de 45 jours, consécutifs ou non, passés dans l'entreprise. Pendant cette période, le contrat peut être rompu unilatéralement par l'une ou l'autre des parties signataires. **Attention cas particuliers** (suite de contrat, contrats successifs...) : nous consulter.

LA RUPTURE DU CONTRAT

Au-delà de la période d'essai, le contrat peut être rompu à l'amiable entre les parties, par licenciement à l'initiative de l'employeur (si force majeure, faute grave, inaptitude, etc) ou par démission de l'apprenti après le respect d'un préavis et de modalités particulières (nous consulter).

NB : l'apprenti peut rompre son contrat en cas d'obtention du diplôme prévu au contrat d'apprentissage, mais il doit en avoir informé son employeur par écrit au moins deux mois auparavant (dans ce cas la rupture ne peut intervenir avant le lendemain de la publication des résultats).

L'EXAMEN

L'employeur est tenu d'inscrire l'apprenti à l'examen mais c'est généralement par l'intermédiaire du CFA que l'inscription est faite.

Si l'apprenti obtient seulement une partie de l'examen, il est possible de signer un nouveau contrat, avec le même employeur ou un autre employeur, pour permettre de terminer la formation.

LES HORAIRES

L'apprenti est soumis à l'horaire applicable à l'ensemble du personnel de l'entreprise, le temps consacré à la formation est compris dans l'horaire de travail.

NB : des accords nationaux ou départementaux ont pu être signés par les professions, pour plus d'informations à ce sujet s'adresser à l'Inspection du Travail (5 Place Jean Cornet 25000 BESANCON).

Pour les moins de 18 ans :

- ▶ au maximum 8 h par jour ou 35h par semaine.
Exception : dans les métiers du bâtiment, TP & travaux paysagers, les mineurs peuvent faire 10h/jour et 40h/semaine
- ▶ pas d'heures supplémentaires, sauf sur dérogation de l'Inspecteur du Travail et avis conforme du médecin du travail et ce dans la limite de 5h par semaine (maximum).

Attention : La convention collective des Hôtels Cafés Restaurants prévoit des horaires différents (consulter le Syndicat de l'Industrie Hôtelière ou la Chambre de Commerce et d'Industrie).

- ▶ pas de travail de nuit entre 22h et 6h (sauf dérogation de l'Inspection du Travail)

Exception : les apprentis boulangers peuvent travailler dans l'entreprise avant 6h et au plus tôt à partir de 4h pour participer à un cycle complet de fabrication du pain (avec dérogation).

LES CONGES ANNUELS = 5 SEMAINES

L'apprenti a le même nombre de jours de congés que les autres travailleurs : **2,5 jours par mois de travail** (30 jours ouvrables par an).

Les jeunes travailleurs de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables, même s'ils n'ont pas travaillé une année complète. Dans ce cas ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises au cours de la période de référence.

N.B. Les périodes de référence pour le calcul des congés sont :

- ▶ pour le bâtiment : du 1^{er} avril au 31 mars
- ▶ pour les autres secteurs : du 1^{er} juin au 31 mai

CONGES POUR PRÉPARATION A L'EXAMEN

Si le CFA n'organise pas de semaine de révision pour l'examen, l'apprenti peut demander à l'employeur un congé payé supplémentaire (5 jours ouvrables maximum) pour réviser.

C'est l'employeur qui décide des jours donnés, ils ne sont pas forcément consécutifs et doivent être pris dans le mois qui précède l'examen (ce congé ne concerne que la préparation du diplôme prévu par le contrat d'apprentissage).

LE SALAIRE

Le salaire est fixé à la signature du contrat, c'est un pourcentage du SMIC qui varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation.

SMIC au 01.01.2020 :

Horaire **10,15 €**

Mensuel Brut **1539,42 €** pour 151,67h (soit 35h/semaine)

SALAIRE MINIMUM MENSUEL BRUT (base 151,67 h)			
AGE	1ère Année	2ème Année	3ème Année
Moins de 18 ans	27 % 415 €	39 % 600 €	55 % 846 €
18/20 ans	43 % 661 €	51 % 785 €	67 % 1031 €
21/25 ans	53 %* 815 €	61 %* 939 €	78 %* 1200 €
26 ans et +	100 %* 1539 €	100 %* 1539 €	100 %* 1539 €

BATIMENT - SALAIRE MINIMUM MENSUEL BRUT			
AGE	1ère Année	2ème Année	3ème Année
Moins de 18 ans	40 % 615 €	50 % 769 €	60 % 923 €
18/20 ans	50 % 769 €	60 % 923 €	70 % 1077 €
21/25 ans	55 %* 846 €	65 %* 1000 €	80 %* 1231 €
26 ans et +	100 %* 1539 €	100 %* 1539 €	100 %* 1539 €

* base de salaire = SMC s'il est plus favorable que le SMIC

FORMATION COMPLEMENTAIRE (mention complémentaire, diplôme connexe, nouvelle option)
Le pourcentage du salaire de la dernière année de formation initiale est majoré de 15 points.

FORMATION POUR UN NIVEAU SUPERIEUR (Brevet Professionnel, Bac Pro, BTM...)
En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale à celle que l'apprenti percevait lors de la dernière année du contrat précédent, sauf quand la rémunération prévue par le code du travail en fonction de l'âge est plus favorable. Si le jeune n'était pas apprenti, sa rémunération est identique à celle d'un contrat initial selon son âge.



- Lorsque le jeune atteint 18, 21 ou 26 ans en cours d'apprentissage, le taux de rémunération correspondant à cette tranche d'âge s'applique dès le premier jour du mois suivant son anniversaire, en tenant compte également de l'année d'apprentissage.

- **Le temps passé au Centre de Formation d'Apprentis (CFA) est rémunéré au même titre que du temps de travail en entreprise.**

- Quand une convention collective prévoit un **salaire minimum supérieur** aux pourcentages prévus par la loi, elle doit être appliquée (ex : coiffure, bâtiment, métallurgie...)

NB : Pour les **Hôtels-Cafés-Restaurants**, la valeur du SMIC Hôtelier et l'horaire hebdomadaire sont différents (*consulter le Syndicat de l'Industrie Hôtelière ou la Chambre de Commerce et d'Industrie pour connaître ces horaires et montants*).

- **Exonération de l'impôt sur le revenu** pour l'apprenti à hauteur de 17982 € (seule la partie du salaire supérieure à cette somme doit être déclarée).

- **Allocations Familiales** : les allocations familiales des parents sont maintenues si les revenus liés de leur enfant-apprenti à charge ne dépassent pas 55% du SMIC et jusqu'à l'âge de 20 ans du jeune.

L'ARS (allocation rentrée) peut être perçue si la rémunération nette mensuelle de l'apprenti ne dépasse pas un plafond fixé par la CAF.

Si l'apprenti ne vit plus chez ses parents, il peut être éligible à l'APL (allocation logement)

- **Si l'apprenti est nourri, logé**, l'employeur peut déduire ses frais du salaire dans la limite de 75 % des déductions autorisées. Cette déduction ne peut excéder chaque mois, un montant égal aux 3/4 du salaire.

- **Aide au permis de conduire** : l'apprenti de 18 ans sous contrat d'apprentissage et engagé dans la préparation des épreuves du permis de conduire peut percevoir une aide de 500€.

- **Assurance maladie** : l'apprenti doit faire une demande d'ouverture de dossier en son nom propre auprès de la CPAM afin d'ouvrir ses droits à la Sécurité Sociale.



**L'apprentissage a changé,
c'est le moment d'y penser**

CONGES POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Le régime de droit commun est le suivant :

- ▶ 4 jours pour le mariage ou PACS de l'apprenti(e)
- ▶ 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer
- ▶ 3 jours pour le décès d'un conjoint, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur
- ▶ 5 jours pour le décès d'un enfant

NB : la Convention Collective de la profession peut éventuellement être

TRAVAIL DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS

Les **apprentis mineurs** ne doivent pas travailler le dimanche ni les jours fériés.

Exception : le Code du Travail prévoit une dérogation dans certains secteurs (hotellerie, restauration, traiteurs, cafés, tabacs, boulangerie, pâtisserie, boucherie, charcuterie, fromagerie-crèmerie, poissonnerie, fleuriste, jardinerie etc).

Le travail du dimanche et des jours fériés est autorisé pour les **apprentis majeurs**, sous les mêmes conditions que les autres salariés.

NB : certaines conventions collectives peuvent prévoir le chômage de tous ou de certains jours fériés.

DES MÉTIERS ET NIVEAUX VARIES

L'apprentissage est possible dans de nombreux métiers de l'artisanat. Il permet de préparer tous les diplômes de l'enseignement technologique :

DIPLÔMES	NIVEAU	ENTRÉE EN FORMATION
CAP	5	En 2 ans, à partir de 16 ans ou 15 ans en sortant de 3°
Mention Complémentaire (MC)	5	En 1 an, après un CAP
Brevet Professionnel (BP)	4	En 2 ans après un CAP
BAC PRO	4	En 2 ans après un CAP En 3 ans en sortant de 3°
BTS-DUT	3	En 2 ans après le BAC
INGÉNIEUR	2	En 3 ans après BTS



Votre avenir se prépare aujourd'hui

AIDES FINANCIÈRES (LIEES A LA SIGNATURE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE)

Aide financière pour l'employeur :

La « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 05/09/18 a apporté des modifications sur les aides financières versées aux entreprises. C'est désormais une **AIDE UNIQUE** qui est attribuée aux employeurs d'apprentis.

Elle remplace les 4 aides versées avant 2019 (aide TPE jeunes apprentis, prime à l'apprentissage pour les TPE, aide au recrutement d'apprenti supplémentaire, crédit d'impôt).

- ▶ **Bénéficiaires** : l'aide s'adresse :
 - aux employeurs de moins de 250 salariés
 - qui concluent un contrat d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2019
 - pour la préparation d'un diplôme ou titre de niveau inférieur ou égal au bac (= diplômes de niveaux 4 et 5)
- ▶ **Montant** :
 - 4125 € maximum pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat
 - 2000 € maximum pour la 2^{ème} année d'exécution du contrat
 - 1200 € maximum pour la 3^{ème} année d'exécution du contrat

Cotisations sociales :

▶ **Cotisations patronales** : l'exonération de charges est supprimée. Elle se substitue au dispositif de réduction générale de charges patronales (ex allègement Fillon) à compter du 1^{er} janvier 2019 selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'ensemble des salariés (DSN).

▶ **Cotisations salariales** : l'apprenti est exonéré des cotisations salariales pour la part de rémunération inférieure ou égale à 79% du SMIC.

Aides d'AGEFIPH (pour le recrutement d'un travailleur handicapé) :

- ▶ **Montant versé à l'employeur** : maximum 3000 €, montant proratisé en fonction de la durée du contrat
- ▶ **Montant versé au travailleur handicapé** : 1500 à 3000 € selon l'âge